Supplemento ordinario alla “Gazzetta Ufficiale” n. 152 del 3 luglio 2003 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — **Roma - Giovedì, 3 luglio 2003** — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 102

A.R.A.N.

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Ministeri per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003. (Sottoscritto il 12 giugno 2003).

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

A.R.A.N.
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Ministeri per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003

Il giorno 12 giugno 2003 alle ore 18,00, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

L' ARAN nella persona del Presidente avv. Guido Fantoni ______________

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali :

Organizzazioni sindacali :		**Confederazioni :**	
FP/CGIL	(Firmato)	**CGIL**	(Firmato)
FPS/CISL	(Firmato)	**CISL**	(Firmato)
UIL/PA	(Firmato)	**UIL**	(Firmato)
CISAL INTESA	(Firmato)	**CISAL**	(Firmato)
CONFSAL/ UNSA	(Firmato)	**CONFSAL**	(Firmato)
RDB/PI		**RDB – CUB**	
FLP	(Firmato)	**UGL**	(Firmato)

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Ministeri, per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
COMPARTO MINISTERI
2002-2005

I N D I C E

CAPO II:

CAPO III: Disposizioni finali

TITOLO V - Trattamento economico

CAPO I:

CAPO II:

TITOLO VI - Norme finali e transitorie

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate dai quattro alinea dell'art. 8, comma 1 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 18 dicembre 2002.

2. Il presente contratto si applica, altresì:
   a) al personale dipendente di nazionalità italiana, assunto - ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1967 n. 18 e ai sensi della L. 22 dicembre 1990 n.401 - con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, secondo quanto previsto dai CCNL del 22 ottobre 1997 e del 12 aprile 2001, con le precisazioni di cui agli artt. 18 e 25;
   b) agli ufficiali giudiziari di cui all'art.1, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL del 24 aprile 2002;
   c) al personale direttivo dell'amministrazione penitenziaria di cui all'art. 1, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL del 24 aprile 2002.

3. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNL può essere integrato ai sensi del d.lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste.

4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n.165 del 2001.

ART. 2

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura di cui agli artt. 47 e 48, comma 1, del d.lgs. 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993, di cui al comma precedente.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

ART. 3

RELAZIONI SINDACALI

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

ART. 4

TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art. 8, comma 1 del CCNL 16 febbraio 1999, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati secondo quanto previsto dall'art. 2 del d.lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni agli organismi indicati nel citato art. 2, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 16 febbraio 1999, che è pertanto disapplicato.

ART. 5

MATERIE DELLE RELAZIONI SINDACALI E FORME DI PARTECIPAZIONE

1. All'art. 4,comma 3 lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999 , dopo il terzo alinea è aggiunto il seguente :

   "Criteri generali per l'attuazione della mobilità volontaria dei dipendenti tra sedi centrali e periferiche o tra le sedi periferiche di una stessa amministrazione nel rispetto di quanto stabilito al comma 5".

2. All'art. 6, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999 , al termine dell'ultima frase del punto 3 è aggiunta la seguente frase: "le materie per le quali è prevista l'informazione preventiva e successiva possono essere integrate nell'ambito della contrattazione di secondo livello in sede di amministrazione di cui all'art.4, comma 3, lett. A) ".

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 6 lett. D) del CCNL del 16 febbraio 1999, sono altresì costituiti appositi Comitati paritetici, ai quali è affidato il compito di acquisire elementi informativi al fine di formulare proposte in materia di formazione e di aggiornamento professionale per la realizzazione delle finalità di cui all'art. 26 del citato CCNL.

CAPO II

FORME DI PARTECIPAZIONE

ART. 6

COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti , anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. D) del CCNL del 16 febbraio 1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna amministrazione con i seguenti compiti:

   a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* in relazione alle materie di propria competenza;
   b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
   c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
   d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle amministrazioni per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonchè la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

   a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Le Amministrazioni favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO III

PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

ART. 7

NORMA DI RINVIO

1. Per le prerogative e diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art. 10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le amministrazioni, nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modifiche.

2. In relazione alla questione insorta sull'art. 9 comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999 relativamente alla fruibilità dei permessi sui luoghi di lavoro, le parti convengono sulla necessità di procedere ad un approfondimento in una apposita sessione negoziale che inizierà entro il 15 marzo 2003.

TITOLO III

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I

IL SISTEMA CLASSIFICATORIO

ART. 8

PRINCIPI DEL SISTEMA

1.Nel quadro della riforma del lavoro pubblico, al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità degli uffici nonché promuovere l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, le parti convengono sulla opportunità di confermare l'attuale sistema di classificazione previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999 e di proseguire nel processo di valorizzazione professionale dei lavoratori, che si configura come strumento di supporto alla riforma stessa anche nell'ottica della piena armonizzazione con il settore privato.

2.Nella prospettiva di pervenire ad una gestione ottimale delle risorse umane e sulla base dell'esperienza maturata ed in relazione alla maggiore flessibilità organizzativa attuata con i contratti collettivi del precedente quadriennio, le parti ritengono che la contrattazione integrativa debba valorizzare, in particolare, i seguenti principi già enunciati nel citato sistema classificatorio:

a) garanzia di un adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno, ove previsto dal vigente sistema di classificazione, per la copertura dei posti;

b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree e i profili cui si riferiscono le selezioni. Pertanto, ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 16 febbraio 1999, all'esperienza professionale, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dai dipendenti che hanno partecipato alla selezione.

c) esplicito riconoscimento, nelle progressioni verticali, della prevalenza all'inquadramento del personale proveniente dalla posizione economica immediatamente inferiore.

3.Un ruolo fondamentale è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale. A tal fine deve essere data piena attuazione all'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999, in particolare rendendo disponibili le risorse indicate nel comma 5 della medesima norma.

4.Le parti si danno reciproco atto della operatività dei contratti integrativi già stipulati, aventi tra l'altro, per oggetto il sistema classificatorio e, conseguentemente, si impegnano ad assumere, ciascuna secondo la propria autonomia, ogni utile iniziativa finalizzata alla rapida applicazione degli stessi.

ART. 9

COMMISSIONE PARITETICA PER IL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti nel portare avanti il sistema di classificazione professionale di cui al CCNL del 16 febbraio 1999, quale efficace e concreto strumento di riforma.

2. A tale scopo, le parti, attuata la fase di prima applicazione del sistema classificatorio di cui al comma 1, si danno atto della necessità di valutarne i risultati nella prospettiva di pervenire anche ad una semplificazione dello stesso per una migliore gestione dei processi lavorativi ed un impiego più flessibile delle risorse umane.

3. A tal fine è istituita, entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, una Commissione paritetica ARAN - Confederazioni ed Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei al raggiungimento degli obiettivi suindicati e di formulare alle parti negoziali proposte per una verifica del sistema classificatorio che in particolare esamini la possibilità di:

   - attuare una riduzione degli attuali accessi dall'esterno;
   - individuare all'interno delle aree posizioni esclusivamente economiche e le relative modalità di sviluppo professionale;
   - ricomporre i processi lavorativi attraverso una nuova declaratoria di area, con l'indicazione di eventuali norme transitorie per il passaggio dall'attuale al nuovo sistema;
   - valutare le implicazioni sulla dotazione organica derivanti dall'applicazione delle proposte.

   Eventuali decisioni della Commissione, per la parte sindacale, saranno adottate sulla base della rappresentatività espressa dalle stesse ai sensi delle vigenti disposizioni.

4. A tale Commissione è demandato anche il compito di formulare proposte in ordine alla verifica della disciplina dell'area della vice dirigenza e di quella dei professionisti, ai sensi del Protocollo di intesa siglato nel febbraio 2002, tra Governo ed organizzazioni sindacali. La realizzazione di tali proposte avverrà con le modalità e tempi indicati nell'art. 10 della legge 19 luglio 2002 n.145.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

NORME DISCIPLINARI

ART. 10

CLAUSOLE GENERALI

1. E' confermata la disciplina contenuta nel capo IV del CCNL del 16 maggio 1995 come integrato dal CCNL del 16 maggio 2001, ed in particolare gli artt. 23, 24 e 26 del citato capo IV, fatte salve le modificazioni di cui ai successivi articoli.

ART. 11

MODIFICHE ALL'ART. 23 DEL CCNL DEL 16 MAGGIO 1995

1. All'art. 23 del CCNL del 16 maggio 1995 sono apportate le seguenti modifiche:

a) la rubrica dell'articolo "doveri del dipendente" è modificata in "obblighi del dipendente";
b) al termine del comma 1, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase "Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato";
c) al comma 3, lettera d), le parole "della legge 4 gennaio 1968, n.15" vengono sostituite con "del d. lgs. del 28 dicembre 2000 n. 443 e del DPR del 28 dicembre 2000 n. 445";
d) al comma 3, lettera q), dopo le parole "interessi finanziari o non finanziari propri" e prima del punto viene aggiunta la frase "o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi".

ART. 12

MODIFICHE ALL'ART. 24 DEL CCNL DEL 16 MAGGIO 1995

1. All'art. 24 del CCNL del 16 maggio 1995 sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente comma:
"1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 23 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto (censura);
c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
f) licenziamento con preavviso;
g) licenziamento senza preavviso."

b) al comma 4 il riferimento all' "art.59, comma 4, del d. lgs. n. 29 del 1993" deve intendersi, in entrambi i casi, "all'art. 55, comma 4, del d. lgs. n. 165 del 2001";

c) dopo il comma 4 è aggiunto il seguente comma:
"4/bis. Qualora anche nel corso del procedimento emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio."

d) dopo il comma 9 viene aggiunto il comma 10:

"Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche".

e) il comma 10 è sostituito dal seguente comma:
"11. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del d. lgs. n. 165 del 2001".

ART. 13

CODICE DISCIPLINARE

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:

   a) il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:
   - alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
   - al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
   - all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
   - alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
   - al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
   - al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
   - al comportamento verso gli utenti;

   b) al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma.

   c) al dipendente responsabile di più mancanze compiute in un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente per:
   a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
   b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
   c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
   d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
   e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della L. 20 maggio 1970 n. 300;
   f) insufficiente rendimento;

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali.

3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per:
   a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;
   b) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono dal servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
   c) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'amministrazione;
   d) svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
   e) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
   f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
   g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione ai sensi dell'art.1 L. n.300 del 1970;
   h) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'amministrazione o a terzi;
   i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
   j) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:
   a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 3 presentino caratteri di particolare gravità;
   b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
   c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
   d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
   e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
   f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 25, comma 2, primo alinea, del CCNL del 16 maggio 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

5. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
   a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 3 e 4, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 6, lett. a);
   b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 4, lettera d);
   c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
   d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'amministrazione quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 4;
   e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
   f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
   g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
   h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
   a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
   b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
   c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
   d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
   e) condanna passata in giudicato:
      1. per i delitti indicati nell' art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16;
      2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
      3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.

7. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 2 a 6 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL del 16 maggio 1995, come modificato dal presente CCNL, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

8. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

9. L'art. 25 del CCNL del 16 maggio 1995 è disapplicato. Di conseguenza tutti i riferimenti al medesimo art. 25 devono intendersi all'art. 25 come rinovellato dal presente contratto.

ART. 14

RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, in linea generale il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 13, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 5, lett. h) e 6, lett. b) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

6. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento si procede analogamente al comma 6.

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge n. 97 del 2001.

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 13, comma 5 lett. h) e comma 6, lett. b) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

ART. 15

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 13, commi 5 e 6.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i reati previsti dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) della legge n. 16 del 1992.

5. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 14 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 25, comma 2, primo alinea, del CCNL del 16 maggio 2001, nonchè gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dell' art. 14, commi 6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 14, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonchè i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 27 del CCNL del 16 maggio 1995.

ART. 16

NORME TRANSITORIE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'art. 25 del CCNL del 16 maggio 1995 come rinovellato dal presente contratto, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dal medesimo art. 25.

CAPO II

ART. 17

CODICE DI CONDOTTA RELATIVO ALLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. Le amministrazioni, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 16 febbraio 1999, adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice – tipo.

CAPO III

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 18

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

1. Il comma 2 dell'art. 8 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, riguardante l'aspettativa per dottorato di ricerca, all'ultimo rigo, dopo la virgola, viene così integrato " fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge 28 dicembre 2001 n. 448".

2. Con riferimento all'art. 33 del CCNL del 16 maggio 2001, le parti prendono atto che per mero errore materiale, è stata omessa la citazione della legge 24 maggio 1970 n. 336. Pertanto il comma 3 del suddetto articolo viene integrato, dalla data di entrata in vigore del predetto CCNL, come qui di seguito indicato:"In relazione ai benefici previsti per gli ex-combattenti e simili continua a farsi riferimento alla legge n. 336 del 1970, art. 1 e art. 2 e successive modificazioni ed integrazioni."

3. Con riferimento al personale di cui all'art. 1, comma 2, lett.a), sono confermate le norme stabilite negli specifici CCNL ivi indicati. Le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di comparto, ivi richiamate in relazione agli istituti per i quali è prevista la diretta applicabilità al personale medesimo, si intendono modificate o integrate dalle norme contenute nel presente contratto.

4. Le parti, a titolo di interpretazione autentica, chiariscono che, tra le risorse indicate nell'art. 17 , comma 13 del CCNL del 16 maggio 2001, sin dalla data di entrata in vigore di quest'ultimo, sono state ricomprese le risorse già destinate alla corresponsione dell'indennità rischio radiologico, che continua ad essere attribuita al personale avente titolo nelle misure ed alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni. Per il personale tecnico di radiologia dall'entrata in vigore del presente contratto la denominazione dell'indennità di rischio è cambiata in indennità professionale.

5. All'art. 9, comma 3, lett. a), del CCNL del 16 maggio 2001, il comma 2 ivi indicato, al termine, è integrato con il seguente periodo: "Tra le motivazioni per cui possono essere concessi i permessi di cui al presente comma, rientra l'effettuazione di testimonianze per fatti non di ufficio, nonché l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità"

6. L'art. 18, comma 9, del CCNL del 16 maggio 1995 viene integrato con il seguente periodo: "Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo".

7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

8 Al personale in distacco ed in aspettativa ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni competono quote di incentivo secondo le previsioni concordate nella contrattazione integrativa.

ART. 19

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

1. Per tutte le controversie individuali è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione.

2. A tal fine il dipendente può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 66 del d. lgs. n. 165 del 2001, in tema di tutela dei lavoratori nelle controversie individuali sul rapporto di lavoro ovvero di quelle indicate nell'art. 4 del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive modificazioni e proroghe.

3. Ove la conciliazione non riesca, il dipendente può adire l'autorità giudiziaria ordinaria. In alternativa, le parti in causa possono concordare di deferire la controversia ad un arbitro unico a prescindere dalla tipologia della conciliazione prescelta tra quelle indicate nel comma 2. In tal caso si esperiscono le procedure indicate nell'art. 4 e seguenti del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive modificazioni e proroghe.

4. Le sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 6 del CCNQ di cui al comma 1, sono impugnabili con le procedure previste dall'accordo stesso ovvero dinanzi all'organismo di cui all'art. 55, commi 8 e 9 del d. lgs. n. 165 del 2001, richiamati dall'art. 6, lett. C) del CCNL del 16 febbraio 1999.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

ART. 20

STIPENDIO TABELLARE

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002 – 2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonchè di una anticipazione del differenziale tra inflazione reale e programmata determinatosi nell'anno 2002.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2, comma 2, del CCNL del 21 febbraio 2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A, alle scadenze ivi previste.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella A allegata al CCNL del 16 maggio 2001, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella B.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6, del presente CCNL.

ART. 21

EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui agli artt. 13, comma 4 e 15, comma 7 del presente CCNL, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 20 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2002-2003. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 20, comma 3 del presente CCNL, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

ART. 22

INDENNITA' DI AMMINISTRAZIONE

1. Allo scopo di favorire il procedimento di perequazione delle retribuzioni complessivamente spettanti al personale del comparto, le misure attualmente vigenti dell'indennità d'amministrazione sono incrementate degli importi e con la decorrenza indicati nelle Tabelle C e D.

2. Nei casi di assegnazione temporanea presso altra amministrazione del medesimo comparto, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 16 maggio 2001, al personale viene corrisposta l'indennità del comma 1, nella misura spettante presso l'amministrazione di destinazione.

ART. 23

INTEGRAZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

1. Il Fondo unico di amministrazione determinato ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 16 febbraio 1999 e dell'art. 6 del CCNL 21 febbraio 2001 è ulteriormente incrementato di un importo pari a € 10,90 pro – capite per tredici mensilità con decorrenza 1° gennaio 2003.

2. Sono, altresì, confermate le modalità di utilizzo del fondo di cui all'art. 32 del CCNL del 16 febbraio 1999 e all'art.7 del CCNL del 21 febbraio 2001.

ART. 24

NORME FINALI DI PARTE ECONOMICA

1. Le parti prendono atto che nell'ambito delle disponibilità economiche stanziate per il rinnovo del presente contratto relativo al biennio economico 2002 – 2003, sono ricomprese le risorse specificatamente destinate a garantire, dal 1° gennaio 2002, la piena copertura finanziaria dell'art. 32 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 relativo al trattamento di fine rapporto di lavoro.

2. Qualora le risorse stanziate per il finanziamento degli istituti di cui all'art. 23 non vengano completamente utilizzate nell'anno in corso, sono riassegnate al Fondo unico di amministrazione per l'esercizio successivo.

3. Per quanto non previsto dal presente contratto, restano confermate le norme dei precedenti CCNL.

CAPO II

ART. 25

PERSONALE ASSUNTO A CONTRATTO PRESSO LE SEDI ESTERE

1. Il fondo unico per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere, di cui all'art. 10 del CCNL del 12 aprile 2001, è ulteriormente incrementato di un importo complessivo, al netto degli oneri riflessi, pari a € 530.000 annui con decorrenza 1 gennaio 2002, rideterminati in € 1.220.000 annui con decorrenza 1 gennaio 2003. Tali importi sono individuati sulla base degli incrementi medi complessivi pro-capite riferiti al restante personale del comparto.

TITOLO VI

NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 26

NORME FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, restano confermate le norme dei sottoelencati CCNL nelle parti non disapplicate:

   - CCNL 1994/1997 del 16 maggio 1995, con particolare riferimento all'art. 19, nella parte in cui prevede che l'orario di lavoro è di 36 ore settimanali; CCNL sulle tipologie degli orari di lavoro del 12 gennaio 1996; Accordo sulla concessione dei buoni pasto del 30 aprile 1996; CCNL 1998/2001 del 16 febbraio 1999 e del 21 febbraio 2001; CCNL integrativo del CCNL 1998/2001 del 16 maggio 2001. In caso di eventuali interventi legislativi in materia di orario di lavoro, le parti si incontreranno per ridefinire la disciplina ai sensi dell'art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001.

ART. 27

DISAPPLICAZIONI

1. – Dalla data di stipulazione del presente CCNL sono disapplicate le seguenti norme:

a) Con riferimento all'art. 4 (tempi e procedure per la stipulazione dei contratti integrativi): l'art. 5 del CCNL del 16 febbraio 1999;

b) Con riferimento agli artt. 13 (Codice disciplinare) e 14 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale): l'art. 25 del CCNL del 16 maggio 1995 come integrato dall'art. 17, commi 6 e 9, del CCNL del 16 maggio 2001;

c) Con riferimento all'art. 15 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale): l'art. 27 del CCNL del 16 maggio 1995;

d) Con riferimento all'art. 16 (Norme transitorie per i procedimenti disciplinari): l'art. 41, commi 1 e 2 del CCNL del 16 maggio 1995

Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	*dal 1.1.02*	*dal 1.1.03*
Ispettore Generale r.e.	59,50	66,30
Direttore Divisione r.e.	55,30	61,60
C3 - S	47,90	53,40
C3	47,90	53,40
C2	43,60	48,60
C1 - S	39,80	44,40
C1	39,80	44,40
B3 - S	36,50	40,61
B3	36,50	40,61
B2	34,30	38,20
B1	32,60	36,30
A1 - S	30,90	34,40
A1	30,90	34,40

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità

Posizione economica	*dal 1.1.02*	*dal 1.1.03* [1]
Ispettore Generale r.e.	18.899,48	26.667,22
Direttore Divisione r.e.	17.178,86	24.784,21
C3 - S	15.667,74	22.949,97
C3	14.190,15	21.472,38
C2	12.417,72	19.546,16
C1 - S	11.558,70	18.537,36
C1	10.876,46	17.855,12
B3 - S	10.548,16	17.406,52
B3	9.487,87	16.346,23
B2	8.598,99	15.375,22
B1	7.906,16	14.619,38
A1 - S	7.725,15	14.373,71
A1	7.194,75	13.843,31

[1] Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.

Tabella C

Incrementi mensili dell'Indennità d'amministrazione

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Corte dei Conti - Ministero Giustizia - Consiglio di Stato - Avvocatura di Stato
Ministero Giustizia DAP - ex Ministero Commercio Estero - ex MURST
ex PCM Dip. Spettacolo/Turismo/Aree Urbane/Affari Sociali
ex Ministero Trasporti Motorizzazione/Marina mercantile/Civilavia
ex Ministero Beni culturali - Ministero della Salute

Posizione economica	*Incremento dal 1.1.02*	*Rideterminato (1) dal 1.1.03*
Ispettore Generale r.e.	9,80	10,80
Direttore Divisione r.e.	9,60	10,80
C3 - S	9,00	10,00
C3	9,00	10,00
C2	8,00	8,80
C1 - S	7,20	8,00
C1	7,20	8,00
B3 - S	6,20	7,00
B3	6,20	7,00
B2	5,60	6,40
B1	5,20	5,80
A1 - S	4,80	5,40
A1	4,80	5,40

(1) **Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2002.**

Tabella D

Incrementi mensili dell'Indennità d'amministrazione

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Ministero Comunicazioni - ex Ministero Lavoro - ex Ministero Tesoro e Bilancio
ex Ministero Finanze - Ministero Difesa - Ministero Interno - ex Ministero Industria
ex Ministero Ambiente - ex Ministero Lavori Pubblici
ex Ministero Pubblica Istruzione
Ministero Politiche Agricole - Ministero Affari Esteri

Posizione economica	*Incremento dal 1.1.02*	*Rideterminato (1) dal 1.1.03*
Ispettore Generale r.e.	27,80	29,00
Direttore Divisione r.e.	26,60	27,80
C3 - S	20,80	21,80
C3	20,80	21,80
C2	18,60	19,60
C1 - S	16,60	17,40
C1	16,60	17,40
B3 - S	14,60	15,40
B3	14,60	15,40
B2	13,20	13,80
B1	11,80	12,40
A1 - S	10,60	11,20
A1	10,60	11,20

(1) **Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2002.**

NOTA A VERBALE ARAN

Con riferimento all'ultimo periodo dell'art. 20, comma 3, si precisa che al personale in servizio all'estero destinatario del presente contratto, cui non spetta l'IIS, verrà applicata una ritenuta sullo stipendio metropolitano corrispondente alla misura dell'indennità integrativa speciale percepita al 31 dicembre 2002, che continua ad essere considerata per il calcolo delle trattenute previdenziali secondo la normativa vigente. Si conferma, altresì, che per il suddetto personale il conglobamento dell'indennità integrativa speciale sullo stipendio tabellare è utile ai fini dell'indennità di buonuscita.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In relazione all'art. 6 ed in considerazione della necessità di affrontare in modo organico le situazioni di mobbing esistenti nelle amministrazioni del comparto, le parti raccomandano che le previsioni in esso contenute abbiano attuazione in tempi rapidi e nell'ambito delle strutture esistenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento all'art. 9 le parti convengono che nei lavori della Commissione sarà dato particolare rilievo alle modalità per la riqualificazione professionale del personale appartenente all'area A, anche in relazione ai processi di esternalizzazione dei servizi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

In relazione all'art. 18, le parti prendono atto della necessità di verificare congiuntamente gli altri casi di donazione di organi (ad es. rene, fegato) per i quali prevedere una particolare tutela anche, eventualmente, nell'ambito dell'art. 6, comma 1, primo periodo, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001. La verifica dovrà essere portata a termine entro sei mesi

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

In relazione all'art. 19, le parti prendono atto della necessità che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali preveda idonee soluzioni organizzative atte ad evitare situazioni di incompatibilità quando venga fatto ricorso alle procedure di cui all'art. 66 del d.lgs. n. 165 del 2001, da parte di dipendenti delle Direzioni provinciali del Lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Con riferimento all'art. 22, le parti affermano che l'omogeneizzazione dell'indennità di amministrazione percepita dai dipendenti in servizio nei Ministeri accorpati ai sensi del d.lgs. 30 luglio 1999 n. 300, non assume carattere negoziale essendo connessa con il riassetto delle pubbliche amministrazioni interessate. Le relative risorse, pertanto, devono essere oggetto di preciso finanziamento di legge non potendo il contratto collettivo provvedere al raggiungimento di tale obiettivo con le risorse derivanti dall'applicazione dell'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Tuttavia le parti, nell'ambito delle limitate risorse contrattuali disponibili, si sono fatte carico di portare avanti il processo di riallineamento retributivo perseguito sin dal contratto collettivo del 16 maggio 1995, attraverso un meccanismo di perequazione dei valori dell'indennità stessa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

In relazione all'Accordo sulla concessione dei buoni pasto del 30 aprile 1996, le parti si danno atto della necessità di procedere, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, alla verifica della spesa effettivamente sostenuta a fronte dei relativi stanziamenti per l'eventuale revisione della disciplina e degli importi attualmente vigenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

In relazione alla nuova disciplina delle forme flessibili di rapporto di lavoro introdotte dal CCNL del 16 maggio 2001, le parti sottolineano la particolare e significativa rilevanza di tali strumenti di gestione delle risorse umane che, nonostante il loro carattere di sperimentalità, offrono alle amministrazioni ampi margini di gestione diretta dei servizi, evitando in tal modo il ricorso alle collaborazioni continuate e coordinate nell'espletamento delle attività istituzionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Con l'obiettivo di verificare, nell'arco della vigenza contrattuale, la possibilità di revisione dell'istituto della trasferta, le parti confermano i contenuti della dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL del 16 maggio 2001.

ALLEGATO N. 1

SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1
(Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

Art. 2
(Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, nelle quali venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3
(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4
(Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

4. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5
(Denuncia formale)

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4.Nel rispetto dei principi che informano la legge 10 aprile 1991 n. 125, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6
(Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

ALLEGATO 2

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Art. 1
(Disposizioni di carattere generale)

1. I princìpi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei princìpi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*.

Art. 2
(Principi)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i princìpi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

4. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la

massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3
(Regali e altre utilità)

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4
(Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5
Trasparenza negli interessi finanziari.

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6
(Obbligo di astensione)

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7
(Attività collaterali)

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8
(Imparzialità)

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9
(Comportamento nella vita sociale)

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10
(Comportamento in servizio)

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11
(Rapporti con il pubblico)

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione

nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12
(Contratti)

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13
(Obblighi connessi alla valutazione dei risultati)

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

Roma, 28 febbraio 2003

NOTA A VERBALE N. 1

La FP CGIL ritiene che il presente CCNL avrebbe dovuto destinare maggiori risorse e materie, direttamente, alla contrattazione integrativa di posto di lavoro, per intervenire con maggiore incisività sull'organizzazione del lavoro, in coerenza con la piattaforma presentata.

NOTA A VERBALE N. 2

La FP CGIL esprime la propria riserva sull'art. 1, comma 2, punto b) del presente CCNL perché l'accordo citato non è stato sottoscritto dalla nostra Organizzazione sindacale in quanto ritenuto inadeguato a risolvere i gravi e ormai storici problemi degli Uffici giudiziari.
Esemplificativa a tale proposito è la mancata regolamentazione dell'orario di lavoro.

Roma, 14 maggio 2003

Dichiarazione a verbale

CGIL e FP CGIL, considerano la richiesta del Governo di modificare il contratto sottoscritto con l'ARAN lesiva dell'autonomia della contrattazione e dei soggetti presenti al tavolo. Tale richiesta è inaccettabile sul piano del metodo, e per quel che attiene al punto relativo al conglobamento, anche sul piano del merito.
Il negoziato ha infatti comportato tra i suoi esiti oggettivi la modifica della base stipendiale utile ai fini del calcolo della pensione oltre che della indennità di buonuscita. La pretesa del Governo di non tener conto di questo esito si poggia, non su una presunta assenza di copertura finanziaria, ma, sui rapporti di forza che il Governo usa impedendo la sottoscrizione definitiva del contratto, azzerandone, di fatto, il risultato contrattuale raggiunto.
CGIL e FP CGIL, decidono di accettare la modifica del testo sottoscritto solo per acquisire il contratto e per non riportare il percorso contrattuale della categoria al punto zero.
Le scriventi OO.SS., nella convinzione della raggiungibilità dell'obiettivo di rivalutare la base stipendiale anche ai fini del calcolo della pensione, la cui copertura finanziaria è già in atto presso l' INPDAP, dichiarano fin d'ora l'apertura di una specifica vertenza sindacale e legale a sostegno delle proprie richieste.

Il Segretario Generale FP CGIL Nazionale
Laimer Armuzzi

Dichiarazione a verbale

La CISL FPS con riferimento alla richiesta del Governo di modificare il contratto sottoscritto con l'ARAN, nella parte relativa al conglobamento della I.I.S. nello stipendio, ritiene non condivisibile tale metodo d'intervento unilaterale che non rispetta il ruolo e l'autonomia negoziale delle parti.

Tale modifica richiesta dal Governo alla pre-intesa contrattuale già sottoscritta appare quindi elemento di forte prevaricazione, che peraltro non trova logica motivazione se confrontato con il lineare sviluppo delle trattative sulla predetta materia avvenuto in sede ARAN.

Peraltro in sede di sviluppo negoziale le Parti hanno sempre discusso della computabilità dell'I.I.S. nello stipendio agli effetti della indennità di buonuscita INPDAP, anche in relazione alla quantificazione corrispondente costo contrattuale da imputarsi in sede di rinnovo, e tenuto conto che la più complessiva problematica riguardante la riforma previdenziale è oggetto di specifico confronto tra il Governo e le OO.SS. Confederali.

Pertanto la CISL FPS conviene di sottoscrivere il CCNL Comparto Ministeri con le modifiche richieste dal Governo poiché non alterano la sostanza delle intese raggiunte e sottoscritte dalle Parti ed al solo fine di consentire la conclusione della citata tornata contrattuale, dimostrando grande senso di responsabilità nei confronti dei lavoratori e per non riportare il percorso contrattuale della categoria ad una pericolosa fase di penalizzante stallo.

La CISL FPS ritiene di sottoscrivere il presente CCNL anche al fine di non fornire ulteriori alibi al Governo che con metodo scorretto disconosce l'accordo sul Pubblico Impiego del febbraio 2002, l'accordo sulla politica dei redditi del luglio 1993, impedendo il rinnovo dei contratti in tutti gli altri comparti del Pubblico Impiego.

La CISL FPS, nella convinzione della raggiungibilità dell'obiettivo di rivalutare la base stipendiale anche ai fini del calcolo della pensione, anche in considerazione della copertura finanziaria già in atto presso l'INPDAP, dichiara fin d'ora l'apertura di una specifica vertenza a sostegno delle proprie richieste.

Roma, 14 maggio 2003

00161 Roma - Via Lancisi, 25 Tel. 06.44.00.71 - Fax 06.44.00.75.12 e-mail: fps@cisl.it www.fps.cisl.it

CCNL 2002-2005 Comparto Ministeri
Dichiarazione a verbale della Confederazione UIL e della UIL Pubblica Amministrazione

La UIL e la UIL PA esprimono il proprio dissenso, sul piano del merito e del metodo, per le modifiche apportate dall'ARAN, su indicazione del Governo, agli artt. 12 e 21 dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL dei Ministeri, sottoscritta il 28 febbraio 2003, in quanto lesive dei diritti dei lavoratori.

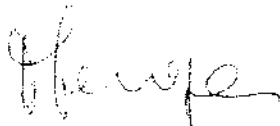
Infatti, tale atto unilaterale rimette in discussione l'attuale sistema di relazioni sindacali, altera i rapporti paritetici tra le parti nella negoziazione, indebolisce il ruolo dei soggetti contrattuali, ripristina regole di controllo e di intervento autoritativo estranee alla natura privatistica del rapporto di lavoro introdotta dal D.Lgs 165/2001.

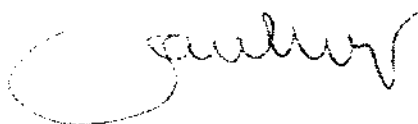
In particolare, la sterilizzazione degli effetti del conglobamento dell'IIS nello stipendio sul trattamento pensionistico, rappresenta una arbitraria decurtazione di un beneficio già concordato tra le parti e ampiamente coperto sotto l'aspetto finanziario.
E' assurdo e, a nostro giudizio, illegittimo definire uno stipendio tabellare di base che viene assoggettato ad un'unica aliquota contributiva, ma viene valutato in modo differenziato al momento del calcolo della pensione.

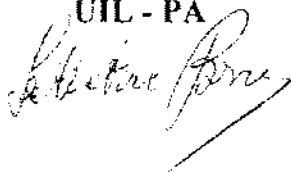
Altrettanto inaccettabile è la modifica, da perentori a ordinatori, di alcuni termini del procedimento disciplinare. In tal modo, infatti, si introduce un pericoloso fattore di incertezza a danno dei lavoratori sottoposti a procedimenti disciplinari, in una materia che, al contrario, necessita di regole precise. Così si favoriscono gestioni autoritarie e si scaricano sui lavoratori i ritardi e le inefficienze delle amministrazioni.

La UIL e la UIL PA:
- preso atto dell'atteggiamento dilatorio assunto dalle controparti nella definizione del CCNL relativo al quadriennio 2002/2005;
- considerato che il CCNL è scaduto oramai da più di sedici mesi;
- al fine di garantire ai lavoratori tutti gli altri benefici contrattuali;
- per non vanificare gli effetti di recupero del potere di acquisto delle retribuzioni;

nel sottoscrivere il presente contratto di lavoro, **ribadiscono il proprio dissenso** sulle modifiche unilaterali apportate e dichiarano che intraprenderanno tutte le iniziative, di carattere sindacale e giurisdizionale, finalizzate a riconoscere ai lavoratori del Comparto Ministeri gli effetti del conglobamento dell'IIS, anche ai fini del calcolo della pensione ed a trasformare in perentori tutti i termini relativi ai procedimenti disciplinari.

Antonio Foccillo
Segretario Confederale UIL

Salvatore Bosco
Segretario Generale UIL PA

Roma, 14 maggio 2003.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento all'art. 25 (personale assunto con contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere) le 00.SS CGIL FP – CISL FPS – UIL PA ritengono che al suddetto personale debba essere applicata, in materia di trattamento di malattia, la disciplina prevista dal CCNL 94/97 e successive modificazioni per il personale dei ministeri.

CGIL -FP

CISL -FPS

UIL - PA

DICHIARAZIONE CGIL CISL UIL

Cgil Cisl Uil preso atto che l'indennità di amministrazione del Ministero per i Beni e le Attività Culturali con la contrattazione integrativa è stata omogeneizzata con quella dell'ex Dipartimento dello Spettacolo attraverso l'utilizzo del fondo unico di amministrazione assumono l'impegno di sostenere a tutti i livelli il consolidamento degli importi nelle tabelle dell'indennità di amministrazione.

Pertanto verranno intraprese tutte le opportune iniziative contrattuali e legislative alfine di raggiungere tale obiettivo.

Opportune soluzioni dovranno essere assunte per il Ministero della Sanità e per quello dell'Infrastrutture.

Roma 28 feb 03

FP CGIL	**FPS CISL**	**UIL PA**
Podda	***Tarelli***	***Bosco***

NOTA A VERBALE

La RdB Pubblico Impiego valuta negativamente l'ipotesi di accrdo relativa al CCNL 2002- 2005 comparto Ministeri in quanto:

sul piano economico non risponde alle esigenze dell'adeguamento delle retribuzioni all'inflazione reale e all'aumento del costo della vita dovuta all'introduzione dell'Euro, prevedendo aumenti assolutamente distanti dai livelli delle retribuzioni europee;

pur in presenza del blocco reiterato delle assunzioni non affronta e non prevede alcuna soluzione al problema del precariato confermando il pieno utilizzo delle forme di lavoro flessibile;

rinvia, con una fumosa dichiarazione congiunta, la soluzione all'annoso problema dell'adeguamento del valore dei buoni pasto consentendo al Governo di incamerare le risorse stanziate ma non utilizzate per questo istituto (60 milioni di euro);

rimanda la definizione del problema dell'ordinamento professionale ad una istituenda Commissione i cui limiti di azione impediranno di fatto la soluzione definitiva al giusto inquadramento del personale;

irreggimenta il personale in una gabbia disciplinare repressiva;

non dà certezze in ordine al libero esercizio delle libertà sindacali;

La RdB Pubblico Impiego per quanto sopra non sottoscrive l'Ipotesi di Accordo che sottoporrà alla valutazione dei propri organismi statutari e al referendum tra i lavoratori del Comparto al fine di verificare la rispondenza dell'ipotesi di Accordo alle necessità ed alle aspettative della categoria.

Roma 28.2.2003

Direzione Nazionale RdB PI

FEDERAZIONE UNSA-CONFSAL

00184 Roma -Via Napoli, 51 tel.064828232 fax.064828090 E-mail: unsaconfsal@tin.it internet: www.unsaconfsal.it

SEGRETERIA GENERALE

DICHIARAZIONE A VERBALE
CCNL Comparto Ministeri 2002-2005

La Federazione Unsa-Confsal, pur sottoscrivendo il presente CCNL, intende osservare quanto segue:

1. la mancata disciplina, sia normativa che economica dell'area della vice-dirigenza, la quale viene demandata ad una commissione paritetica di futura istituzione, vanifica di fatto la previsione normativa contenuta nell'art.10 della legge n.145/2002;

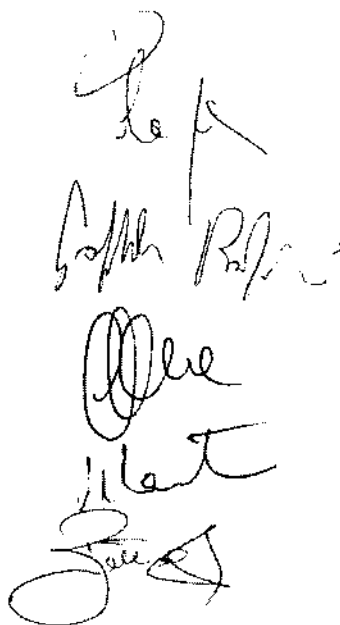
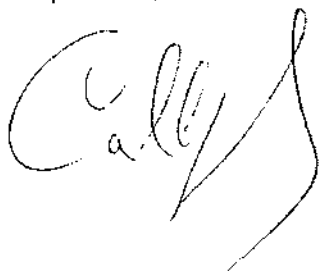
2. L'Unsa-Confsal ritiene inoltre indispensabile salvaguardare, nell'ambito della formulazione del nuovo sistema classificatorio da parte della Commissione paritetica all'uopo prevista, le specifiche professionalità e gradi di responsabilità esistenti all'interno delle singole aree, evitando ogni possibile forma di appiattimento;

3. Pur prendendo atto dell'impegno di cui alla dichiarazione congiunta n.6, questa O.S. ribadisce la necessità di adeguare, sin da questa tornata contrattuale il valore dei buoni pasto, fermo da molti anni e notevolmente inferiore rispetto ad altri settori. Ciò anche in considerazione delle disponibilità economiche esistenti sui corrispondenti capitoli di bilancio, non completamente utilizzati.

4. Si rileva altresì l'assenza delle opportune specificazioni volte a consentire l'inserimento dell'indennità di amministrazione nella quote "A" della base stipendiale utile ai fini pensionistici;

5. Si esprime, infine, il proprio dissenso sulle norme concernenti i dipendenti a contratto del Ministero degli Affari Esteri riscontrando, ancora una volta, un trattamento deteriore riservato alla categoria in questione sia sul piano giuridico, non essendosi prevista alcuna norma volta a migliorarne il trattamento normativo (ad es. assenza per malattie, passaggi interni, aspettative, formazione, tutela portatori di handicap), sia sul piano del trattamento economico, giudicandosi del tutto insoddisfacente la sola previsione di incrementi del Fondo Unico di Amministrazione.

   Il dovuto riconoscimento della professionalità espressa dai dipendenti in questione, contenuto nella proposta della scrivente O.S. di revisione del quadro normativo contrattuale, peraltro, non avrebbe determinato eccessivi incrementi di spesa.

   Del tutto arbitraria appare, poi, la discriminazione operata all'interno della categoria, limitando l'applicazione del CCNL ai soli impiegati in possesso della cittadinanza italiana, discriminazione che si pone in evidente contrasto con la normativa del lavoro nazionale e comunitaria.

   In particolare, non si comprende il motivo per il quale al personale a contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge locale non debba essere riconosciuto il diritto di elettorato attivo e passivo per le elezioni delle RSU, non ravvisandosi alcun impedimento derivante dalla normativa locale del lavoro.

Roma, 28 febbraio 2002

NOTA A VERBALE

La Federazione UNSA-CONFSAL sottoscrive il verbale di rettifica dell'intesa del 28/02/2003 sul CCNL Comparto ministeri 2002-2005 - Biennio Economico 2002-2003 per l'improrogabile necessità di consentire l'erogazione dei miglioramenti economici al personale interessato che attende da circa 17 mesi di percepire gli arretrati e l'aumento mensile.

Occorre riconoscere, però, che l'intesa sul conglobamento dell' I.I.S (Indennità Integrativa Speciale), pur con le precisazioni apportate, costituisce il pre-riconoscimento di un diritto che dovrà trovare la sua naturale definizione nelle iniziative governative di un provvedimento legislativo specifico, coerente con le finalità del presente documento contrattuale.

CISAL INTESA

00192 ROMA
Via degli Scipioni, 110
Tel. 06.3211436 – 06.3213750 – 06.3213790
Fax 06.233.225.013 - 178.220.9255
www.cisalintesa.it info@cisalintesa.it

DICHIARAZIONE ALLEGATA AL CCNL 2002-2005 COMPARTO MINISTERI

La scrivente federazione, pur dando atto degli sforzi fatti sia sul piano normativo che economico, esprime comunque alcune perplessità su alcuni punti che ritiene particolarmente qualificanti.
In particolare:

Per la parte economica:
* gli importi destinati agli incrementi tabellari risultano insoddisfacenti, in quanto non consentono di garantire il potere di acquisto delle retribuzioni fortemente eroso dal riaccendersi del processo inflattivo e che è stata la rivendicazione principale durante tutta la trattativa;
* permane una pesante differenza di importi delle indennità di amministrazione tra i diversi ministeri e anche nell'ambito delle amministrazioni accorpate;
* le risorse destinate alla produttività appaiono del tutto insufficienti, riducendo di fatto la possibilità di attivare i percorsi di riqualificazione professionale.

Per la parte normativa:
* la proposta dell'ARAN di rinviare ad una Commissione Paritetica la necessaria rivisitazione del sistema classificatorio non ha trovato concorde la nostra sigla in quanto detto rinvio non consente di dare immediata soluzione ai rilievi sollevati dalla sentenza n. 194/2001 della Consulta, lasciando il personale in balia di un contenzioso diffuso e limitando al contempo, la possibilità di attivare le riqualificazioni professionali, con il rischio reale di rinviare il problema fino alla prossima tornata contrattuale;
* la presa d'atto della operatività dei contratti integrativi appare una evidente forzatura sia sul piano del metodo (i due livelli di contrattazione sono separati) sia su quello del merito, posto che i contenuti degli integrativi non sono tra loro omogenei ed hanno prodotto pareri diversi da parte della Avvocatura dello Stato;

Inoltre, si deve, purtroppo, registrare che alcune questioni non hanno trovato risposta nel testo finale del CCNL.
In particolare:
* l'attuazione della vicedirigenza dovrebbe essere disciplinata dal contratto, ed è invece rimandata ai lavori di una commissione dai tempi incerti ed indeterminate competenze;
* l'attuazione dell'area dei professionisti sembra nuovamente differita nei tempi e subordinata nelle dinamiche della vicedirigenza mentre deve individuare percorsi e risorse economiche proprie, ovvero altre forme di riconoscimenti;
* continuano a non essere istituite le posizioni super per le ex qualifiche funzionali attualmente sprovviste (B1, B2, C2).
La Federazione ritiene pertanto di sottoscrivere il presente CCNL, esprimendo le perplessità, indicate sopra, per tutelare la continuità negoziale della sigla rappresentata.

NOTA AL VERBALE DI RETTIFICA DELL'IPOTESI DI CCNL comparto ministeri 2002 – 2005 SIGLATO IL 28 febbraio 2003

Analogamente a quanto riportato nella nostra nota già allegata all'ipotesi di CCNL comparto ministeri siglato il 28.02.03, ribadiamo il nostro totale dissenso all'integrazione di ulteriori modifiche di articoli contrattuali che aumentano, pesantemente, il giudizio complessivamente negativo già espresso.

Per le considerazioni di cui sopra la **FLP** ribadisce di non sottoscrivere il verbale di rettifica degli articoli 12, 20 e 21 dell'ipotesi di CCNL di che trattasi, perché:

- ✓ Viene spazzato con un colpo di spugna l'unico elemento positivo contenuto nell'ipotesi di CCNL e precisamente quella di rendere più omogenee le pensioni del pubblico impiego a quelle del privato tramite l'operazione di conglobamento dell'I.I.S. nello stipendio tabellare con i relativi effetti, oltre che sulla Buonuscita, anche ai fini dell'aumento forfetario del 18% della base pensionabile;

- ✓ La nuova formulazione dell'articolo inerente le procedure disciplinari affievolisce le certezze del diritto per i lavoratori sui termini previsti nelle fasi intermedie del procedimento disciplinare.

✓

Infine si contesta il metodo con il quale il Governo unilateralmente ha bloccato un'ipotesi di contratto già siglata da una parte del sindacato e dal suo agente contrattuale, dimostrando ancora una volta l'inaffidabilità dell'attuale sistema di relazioni sindacali che è di fatto lesivo delle funzioni e dell'autonomo ruolo delle OO.SS..

Roma, 14 maggio 2003

FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

FLP

00187 ROMA -Via Piave 61 sito internet: Email: flppoSta@5oftHome:.net

tel. 06/42000358 -06/42010899 fax. 06/42010628- 06/23318983- 06/23318985

Segreteria Generale

NOTA AL CCNL COMPARTO MINISTERI 2002- 2005 DICHIARAZIONE A VERBALE

FLP pur prendendo atto che alcuni rilevanti passaggi proposti nella propria piattaforma contrattuale sono stati recepiti, esprime contrarietà rispetto a fondamentali aspetti del CCNL dei dipendenti del Comparto Ministeri per il quadriennio 2002-2205.

Prioritariamente si rileva che, per la parte riservata alle relazioni sindacali, il contratto nega i più fondamentali principi di democrazia sindacale, limitando arbitrariamente la libertà contrattuale del sindacato e precludendo un effettivo potere di verifica sui contenuti del CCNL da parte dei lavoratori.

In tal senso si contesta la clausola che esclude dalla contrattazione di Ministero le sigle che, pur vantando i requisiti della maggiore rappresentatività, non abbiano stipulato il CCNL, con l'aggravante che alle stesse vengono addirittura preclusi anche i diritti sindacali garantiti dal D.Lgs 165/2001; si censura, inoltre, il mancato inserimento di una disciplina del referendum per la diretta approvazione del CCNL da parte dei lavoratori.

La FLP, pertanto, appone la propria firma al CCNL dei dipendenti Ministeriali 2002-2005 in via principale al fine di poter continuare ad operare, presso le Amministrazioni Statali, per la difesa e la tutela dei propri associati e di quei valori di libertà e democrazia sindacale compressi dal CCNL stesso.

- Ciò premesso si evidenziano gli elementi di dissenso che la FLP rileva.

<u>sotto l'asQetto economico</u>

- ✓ non garantisce un recupero del potere di acquisto degli stipendi rispetto all'inflazione reale. Le retribuzioni rimangono quindi ancora ben lontane da quelle europee;
- ✓ rende inapplicabile l'istituto della vacanza contrattuale, con il conseguente ampliarsi dei ritardi nei rinnovi contrattuali;
- ✓ non garantisce la perequazione delle indennità di amministrazione esistenti nelle diverse amministrazioni del comparto ministeri; anzi, l'attuale sistema contrattuale esistente, con la previsione del trascinamento di parte dell'indennità di amministrazione sull'indennità di buon uscita e sul TFR, acuisce la sperequazione, protraendone gli effetti anche oltre il termine della vita lavorativa dei dipendenti;
- ✓ utilizza quota parte degli stanziamenti contrattuali per finanziare gli oneri derivanti dal conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare;

- ✓ non recepisce la richiesta di adeguamento del valore economico dei buoni pasto, perseverando di fatto una discriminazione rispetto a quanto diversamente previsto e attuato in altri comparti di contrattazione.

Sotto l'aspetto normativo

- ✓ sono disattese le aspettative di carriera dei lavoratori ministeriali con la mancata previsione di un nuovo sistema di ordinamento professionale;
- ✓ in particolare, si registra la mancata previsione, anche in contrasto con la stessa direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento Funzione Pubblica, dell'omogeneizzazione dei sistemi ciassificatori esistenti nei differenti comparti con la necessaria introduzione dell'area D;
- ✓ la previsione di cui al l'art. 8, di fatto non risolve i problemi -relativi alle attuali procedure di riqualificazione in corso nei diversi ministeri alla luce della sentenza n. 194 della Corte Costituzionale, mettendone anzi a repentaglio il buon esito;
- ✓ viene istituita una ennesima commissione paritetica per lo studio di un nuovo sistema ciassificatorio con il preciso scopo di posticipare al prossimo rinnovo contrattuale giuridico (2006-2009) qualsiasi possibile modifica in tema di ordinamento professionale;
- ✓ vengono disattese numerose proposte avanzate dalla FlP su diverse materie contrattuali, fra le quali:
  - o mancato adeguamento monte giorni permessi retribuiti ex art. 18;
  - o mancata abrogazione decurtazione indennità di amministrazione su malattie (15 gg); o mancata introduzione della prestazione lavorativa flessibile per la famiglia;
  - o mancata previsione di contingenti minimi di ore annuali di formazione per dipendente;
  - o mancata previsione norme di raccordo per omogeneizzazione delle modalità di applicazione dell'indennità di trasferta in atto presso il Ministero della Difesa.

la **FLP** rilevata inoltre l'assurda e illegittima situazione che si è venuta a creare nel Contratto con la esclusione della quota dell'indennità integrativa speciale conglobata nello stipendio dal calcolo ai fini della base pensionabile nonché con l'eliminazione della perentorietà dei termini relativi ai procedimenti disciplinari, ribadisce il proprio dissenso sulle modifiche apportate e dichiara la propria intenzione di attivare tutte le azioni necessarie per ottenere il ripristino di tali Istituti.

Roma, 12 giugno 2003

IL SEGRETARI FLP

03A07767

GIANFRANCO TATOZZI, *direttore* FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(6501426/1) Roma, 2003 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO ANNO 2003 (Salvo conguaglio)*

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

		CANONE DI ABBONAMENTO	
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:		
	(di cui spese di spedizione € 219,04)	- annuale	€ **397,47**
	(di cui spese di spedizione € 109,52)	- semestrale	€ **217,24**
Tipo A1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:		
	(di cui spese di spedizione € 108,57)	- annuale	€ **284,65**
	(di cui spese di spedizione € 54,28)	- semestrale	€ **154,32**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:		
	(di cui spese di spedizione € 19,29)	- annuale	€ **67,12**
	(di cui spese di spedizione € 9,64)	- semestrale	€ **42,06**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della UE:		
	(di cui spese di spedizione € 41,27)	- annuale	€ **166,66**
	(di cui spese di spedizione € 20,63)	- semestrale	€ **90,83**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali:		
	(di cui spese di spedizione € 15,31)	- annuale	€ **64,03**
	(di cui spese di spedizione € 7,65)	- semestrale	€ **39,01**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:		
	(di cui spese di spedizione € 50,02)	- annuale	€ **166,38**
	(di cui spese di spedizione € 25,01)	- semestrale	€ **89,19**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	(di cui spese di spedizione € 344,93)	- annuale	€ **776,66**
	(di cui spese di spedizione € 172,46)	- semestrale	€ **411,33**
Tipo F1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i soli supplementi ordinari con i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	(di cui spese di spedizione € 234,45)	- annuale	€ **650,83**
	(di cui spese di spedizione € 117,22)	- semestrale	€ **340,41**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A, A1, F, F1 comprende gli indici mensili
Integrando con la somma di € **80,00** *il versamento relativo al tipo di abbonamento della* Gazzetta Ufficiale *- parte prima - prescelto, si riceverà anche l'Indice repertorio annuale cronologico per materie anno 2003.*

BOLLETTINO DELLE ESTRAZIONI

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **86,00**

CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **55,00**

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:		
serie generale	€	0,77
serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€	0,80
fascicolo serie speciale, *concorsi*, prezzo unico	€	1,50
supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€	0,80
fascicolo Bollettino Estrazioni, ogni 16 pagine o frazione	€	0,80
fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico	€	5,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II (inserzioni)

Abbonamento annuo *(di cui spese di spedizione € 120,00)*			€ **318,00**
Abbonamento semestrale *(di cui spese di spedizione € 60,00)*			€ **183,50**
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione)	€	0,85	

I.V.A. 20% inclusa

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo			€ **188,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni			€ **175,00**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€	17,50	

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero i prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli, vengono stabilite, di volta in volta, in base alle copie richieste.

N.B. - Gli abbonamenti annui decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre, i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno e dal 1° luglio al 31 dicembre.

Restano confermati gli sconti in uso applicati ai soli costi di abbonamento

ABBONAMENTI UFFICI STATALI
Resta confermata la riduzione del 52% applicata sul solo costo di abbonamento al netto delle spese di spedizione

* tariffe postali di cui al Decreto 13 novembre 2002 (G.U. n. 289/2002) e D.P.C.M. 27 novembre 2002 n. 294 (G.U. 1/2003) per soggetti iscritti al R.O.C.